

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009:01). Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam perusahaan, dimana bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang mengendalikan tingkat kerja karyawan dalam perusahaan diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Kinerja adalah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2006:9). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam hal ini kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP JBTB II sesuai dengan indikator kinerja sendiri, yaitu kualitas dan kuantitas yang harus

dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sebagai karyawan. Selanjutnya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya, karyawan harus mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan atau proyek yang telah diberikan oleh atasannya. Dimana hal tersebut merupakan penilaian yang dapat menentukan apakah karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik ataupun tidak baik.

Untuk penilaian kinerja terhadap karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II dapat dilakukan dengan cara memberikan pendekatan secara personal kepada karyawan, informasi ini diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pihak HRD perusahaan, bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik mereka akan dimentoring langsung oleh atasannya sehingga para karyawan memiliki kualitas kerja yang dapat meningkatkan hasil kerjanya. Tidak hanya itu para karyawan juga akan di berikan motivasi oleh atasannya agar dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Selain kualitas dan kuantitas, adapun ketepatan waktu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, ketepatan waktu ini berhubungan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan sebuah proyek yang telah diberikan oleh perusahaan. Dimana karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, tetapi terjadi overtime yang menyebabkan proyek tersebut tidak dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi antara perusahaan yang bersangkutan dengan pihak luar yang menjalin kerja sama.

Hasil penilaian kinerja dapat dilihat di tabel di bawah ini sesuai dengan indikator menurut Mangkunegara (2006:9) yaitu :

Tabel 1.1
Hasil penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II

No	Ukuran Kinerja	Hasil Penilaian (%)	Target	Kategori
1	Kualitas	85%	100%	Baik
2	Kuantitas	75%	100%	Cukup
3	Ketepatan Waktu	75%	100%	Cukup

Sumber : HRD PT.PLN (Persero) UIP JBTB II

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam hal kualitas kerja termasuk kategori baik, karena karyawan mampu mengerjakan sebuah proyek atau tugas sesuai dengan yang sudah diberikan. Sedangkan kuantitas dalam perusahaan dirasa cukup dimana kurangnya siklus aktivitas pekerjaan yang dilakukan pegawai menurun yang menyebabkan banyaknya proyek yang tertunda, penilaian ini hanya mencapai 75% saja.

Sedangkan untuk ketepatan waktu, karyawan tidak sesuai dengan yang diinginkan, karena disebabkan rasa malas dari karyawan sendiri ataupun seberapa sulit pekerjaan yang diberikan oleh atasannya sehingga karyawan malas untuk mengerjakan pekerjaannya, serta adanya kendala dari pihak luar yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan proyek yang ada, penilaian ini hanya mencapai 75%. Faktor-faktor pendorong juga diperlukan dalam menciptakan kinerja yang tinggi dan faktor tersebut seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja (yudiningsih, 2016).

Disiplin kerja adalah kerelaan dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku di sekitar perusahaan. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan

menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan (Singodimedjo, 2002:212). Disiplin kerja bagi perusahaan merupakan hal yang utama, karena disiplin merupakan suatu tindakan dari manajemen perusahaan untuk mendorong semua karyawan di perusahaan guna memenuhi berbagai macam tuntutan. Di dalam penerapannya, disiplin lebih di tekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan (susilaningsih, 2008).

PT PLN (Persero) UIP JBTB II Ketintang, merupakan sebuah perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang jasa layanan listrik. Perusahaan tersebut memiliki 78 karyawan. Dimana tiap karyawannya memiliki kemampuan kerja yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Pada perusahaan PT. PLN (Persero) UIP JBTB II, setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan cepat, tepat waktu, dan teliti, serta mampu bekerja sama dengan karyawan yang lainnya.

Oleh karena itu PT. PLN (Persero) UIP JBTB II berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan sistem disiplin kerja, dimana tingkat kedisiplinan yang ada di perusahaan tersebut rendah, dilihat dari adanya karyawan yang sering terlambat datang ke kantor, dan juga banyaknya karyawan yang setelah jam istirahat masih memanfaatkan waktu untuk memperpanjang jam istirahat. Sementara tingkat disiplin kerja yang ada pada PT. PLN (Persero)UIP JBTB II yaitu :

Tabel 1.2
Tabel Kedisiplinan Absensi karyawan bulan Juli - Desember 2018 PT.PLN
(Persero) UIP JBTB II

NO	Bulan	Jumlah karyawan	Jenis kelamin	Jumlah Terlambat
1	Juli	78	Laki-laki	21
			Perempuan	21
2	Agustus	78	Laki-laki	28
			Perempuan	20
3	September	78	Laki-laki	27
			Perempuan	17
4	Oktober	78	Laki-laki	23
			Perempuan	17
5	November	78	Laki-laki	27
			Perempuan	20
6	Desember	78	Laki-laki	30
			Perempuan	20

Sumber :HRDPT.PLN (Persero) UIP JBTB II, 2018

Dari tabel 1.2 diatas dapat di lihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP JBTB II pada bulan Juli-Desember cukup tinggi. Meningkatnya jumlah keterlambatan karyawan dalam bekerja mencerminkan bahwa sikap kedisiplinan rendah, hal itu dapat menyebabkan tingkat produktivitasnya rendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Dalam hal ini karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, mereka akan mendapatkan teguran secara langsung ataupun tertulis dari atasannya.

Selain disiplin kerja terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan dari suatu organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan

sekitar, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan untuk para karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat prestasi kerja semakin meningkat, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Dilihat dari kondisi lingkungan kerja non fisik di PT.PLN (Persero) UIP JBTB II belum dikatakan baik. Seperti hubungan antar sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Seperti halnya karyawan yang bertugas di bagian administrasi mengeluhkan kinerja dari rekan kerjanya yang sering kali lalai dalam mengerjakan tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan deadline tetapi karyawan tersebut malas untuk mengerjakannya, sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk. Sering terjadinya konflik antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferawati (2017) yang meneliti tentang pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Indo Persada, dimana hasilnya terdapat Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, serta Lingkungan kerja dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara serentak.

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan dan lingkungan kerja, sehingga karyawan

dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan serta mampu menjaga hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UIP JBTB II Surabaya”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang di bahas oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP JBTB II ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP JBTB II?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP JBTB II ?

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan lebih terarah, tidak meluas dan lebih fokus pada pokok permasalahan yang di teliti maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam objek penelitian ini yaitu para karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UIB JBTB II sebanyak 78 orang. Lalu untuk variabel Disiplin Kerja menurut (Singodimedjo, 2002:212) merupakan kerelaan dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku di sekitar perusahaan. Dengan indikator : Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan.

Variabel Lingkungan Kerja (non fisik) Menurut Sedarmayati (2011) merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan indikator yang hanya membahas Hubungan antar karyawan, Hubungan karyawan dengan atasan.

Variabel Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang hanya membahas Kualitas, Kuantitas dan Ketepatan Waktu.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang sudah di rumuskan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara di PT. PLN (Persero) UIP JB TB II.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP JB TB II.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP JB TB II.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini di bagi menjadi 3 (tiga), untuk Perusahaan, Peneliti, Universitas.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat menerapkan metode yang digunakan dalam penelitian ini, serta menambah wawasan mengenai materi pembelajaran dalam perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan dalam melakukan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Universitas

Diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi sivitas akademika. Serta Sebagai masukan untuk universitas guna memperbaiki praktek pembelajaran supaya menjadi lebih efektif dan juga efisien.